

Lokal procedureaftale

mellem
Varde Kommune
og
den lokale pædagogiske branche.

Denne aftale indgås inden for rammerne af Fællesaftale om lokal løndannelse, indgået mellem bl.a. KL og BUPL, Fag og Arbejde (FOA), Socialpædagogerne, 3F samt Dansk Metal.

Fællesaftale om lokal løndannelse finder anvendelse i forhold til medarbejdere, omfatter af en overenskomst/aftale inden for den pædagogiske branche.

I forhold til denne lokale aftale er den pædagogiske branche repræsenteret ved: BUPL, Socialpædagogerne og FOA.

1. Aftale og forhandlingsbemyndigede

Forhandlings- og aftaleretten i forhold til de enkelte overenskomstråder/medarbejdergrupper fremgår af vedlagte bilag 1. (Bilaget ajourføres løbende ved de respektive/konkrete forhandlinger, herunder forhandlinger vedrørende forhåndsaftaler)

2. Tidsfrister og regler for afvikling af de årlige forhandlinger mellem Varde Kommune og de enkelte faglige organisationer.

Ved den årlige lønpolitiske drøftelse mellem branche og kommune aftales de nærmere frister. Der forhandles som udgangspunkt en gang pr. år i forhold til nye midler, såfremt andet ikke aftales mellem parterne.

Der forhandles som hovedregel i 4. kvartal, således at aftalte lønændringer kommer til udbetaling fra det tidspunkt nye midler er til rådighed. Ud over de nye midler, kan der være midler til rådighed til lokal løndannelse, jf. "råderumspapiret" (bilag 1 til Fællesaftale om lokal løndannelse).

Lønpolitiske drøftelser og tidsfrist

Forinden der forhandles decentralt skal der fælles for Varde Kommune foregå drøftelser mellem parterne om lønpolitiske overvejelser og økonomiske rammer for forhandlingerne. Herunder om eventuelle midler afsat til tværgående formål såvel på tværs af og inden for de forskellige forvaltningsområder. Resultatet af de lønpolitiske drøftelser skal bringes til kendskab for alle, der varetager forhandlingsopgaver.

Ved forhandlingerne på de enkelte områder/institutioner skal aftalte kriterier for tidsfrister være åbne og kendte for alle. Parterne aftaler frister for udveksling af forhandlingsoplæg i forbindelse med den lønpolitiske drøftelse. Fristen er som udgangspunkt min. 4 uger.

Forhåndsaftaler

Forhandlingerne gennemføres således, at der for det enkelte område kan indgås forhåndsftaler eller indgås aftale om ændring i tidligere indgåede forhåndsftaler.

Forhåndsftaler færdigforhandles inden forhandlingerne på de decentrale niveauer kan iværksættes.

En forhåndsftale kan til enhver tid genforhandles /ændres ved enighed mellem aftalens parter.

Udgangspunktet for genforhandling/ændring af en forhåndsftale er ikke nødvendigvis, at den gældende forhåndsftale først opsiges.

Når forhandlingerne om forhåndsftalen for det enkelte område er afsluttet, indgås der aftale(r) om udmøntning af løn til enkeltpersoner på baggrund af forhåndsftalen. Der kan udarbejdes lønindplaceringsskemaer på de decentralt aftalte individuelle lokale lønydelser, og der tilgås i R, leder og medarbejder en kopi af indplaceringen. (Evt. lønindplaceringsskemaer for ledere tilsendes organisationen).

3. Tidsfrister og regler for afvikling af forhandlinger i forbindelse med nyansættelser, væsentlige stillingsændringer, omstruktureringer m.v.

Nyansættelser

Udgangspunktet er, at lønforholdene skal være på plads inden ansøgeren meddeler accept af ansættelsestilbuddet.

Så snart Varde Kommune har afgjort, hvem der ansættes, tages der kontakt til den repræsentant, som den relevante forhandlings- og aftaleberettigede organisation har bemyndiget til at indgå individuelle lønaftaler (ifremgår af vedlagte bilag I om forhandlings- og aftaleretten inden for det pågældende overenskomstmråde/medarbejdergruppe),

Såfremt lønindplaceringen for en nyansat ikke kan finde sted før tiltræden, benyttes en af følgende muligheder:

- a) der indgås en midlertidig aftale om lønvilkårene
- b) der udbetales grundløn samt centralt aftalte løndelev
- c) som acontoløn udbetales hidtidig stillingsindehavers grund- og funktionsløn
- d) der udbetales en acontoløn svarende til kommunens løntilbud til den pågældende, idet tilbuddet forudsættes at være højere end under pkt. b

Kan der ikke lokalt opnås enighed om lønindplaceringen, forhandles spørgsmålet mellem repræsentanter for den relevante faglige organisation og kommunen, jf. den nedenfor, under pkt. 6 beskrevne procedure ("niveau I-forhandling").

Vesentlige stillingsændringer/omstruktureringer

Parterne er enige om, at der i forbindelse med væsentlige stillingsændringer og/eller omstruktureringer, snarest muligt - og forinden ændringer effektueres - skal være optaget forhandlingerne om løn- og ansættelsesvilkår.

4. De oplysninger, der skal udveksles i forbindelse med forhandlingerne under punkt 2 og 3

Uanset forvaltningsniveauet skal parterne ved de årlige forhandlinger udveksle forhandlingsoplæg indeholdende de forhold, der ønskes forhandlet/drøftet.

Forhandlingsoplægget skal som minimum indeholde de temaer, som ønskes forhandlet, evt. bud på konkrete bestemmelser kan indgå. Såfremt forhandlingsoplægget indeholder forslag om udmøntning af løn til enkeltpersoner, skal der indgå begrundelser for den foreslåede lønforbedring.

Inden forhandlinger fremsender den forhandlingsberettigede arbejdsgiverpart oplysning om størrelsen af det samlede økonomiske råderum for forhandlingen på det pågældende forvaltningsniveau/institutionsniveau, jf. bilag 1 til Fællesaftale om lokal løndannelse.

Inden forhandlingen for det forvaltningsniveau der dækker hele kommunen fremsender kommunen følgende oplysninger:

- antal ansatte efter de enkelte overenskomster
- det aktuelle lønniveau for de ansatte
- lønudviklingsstatistik for de ansatte

På underliggende virksomhedsniveauer forudsættes det, at det samlede lokale økonomiske råderum forud for forhandlingerne er oplyst ved en opdeling i hhv.:

- Nye afsatte midler.
- Evt. øvrige midler i budgettet/råderum.

Ved nyansættelser fremsender kommunen snarest muligt forslag til lønindplacering. Materialet fremsendes til den repræsentant, som den relevante forhandlings- og aftaleberettigede organisation har bemyndiget til at indgå individuelle lønaftaler (fremgår af vedlagte bilag 1 om forhandlings- og aftaleretten inden for det pågældende overenskomstområde/medarbejdergruppe).

Forud for forhandlinger i forbindelse med stillingsændringer mv. fremsender kommunen baggrundsmateriale, herunder f.eks., der danner udgangspunkt for omstruktureringer. Materialet fremsendes til den repræsentant, som den relevante forhandlings- og aftaleberettigede organisation har bemyndiget til at indgå individuelle lønaftaler (fremgår af vedlagte bilag 1 om forhandlings- og aftaleretten inden for det pågældende overenskomstområde/medarbejdergruppe).

5. Formidling af aftaleresultater

Når parterne har indgået og underskrevet en aftale om udmøntning af løn eller andet, foretages der en formidling af aftaleresultater, som er en fælles opgave, overfor det berørte personale, de berørte personalegrupper, og det aftales ved forhandlingerne, hvordan det skal foregå.

Eksempler på formidling:

- 1) Formidling af indholdet i en ny/ændret forhåndsaf tale kan ske som et samarbejde mellem repræsentanter for kommunen og den faglige organisation.

- 2) Formidlingen omkring forhåndsftaler og/eller evt. indgåede aftaler om arkiv og indbyrdes relation kan ske ved orienteringsmøde for de medarbejdere, der omfattes af aftalen.
- 3) Ved aftaler om individuel lønforbedring giver arbejdsgiverparten en skriftlig besked om den indgåede lønaftale. Orienteringen kan evt. ske ved, at arbejdsgiveren fremsender medarbejderen en kopi af den individuelle aftale.
- 4) Såfremt ikke andet konkret er aftalt forudsættes det, at arbejdsgiverparten drager omsorg for, at formidlingen sker snarest efter, at aftalen er indgået.
- 5) Lederen (lønforhandler) giver personlige tilbagemeldinger til de medarbejdere, som har været i "spil".

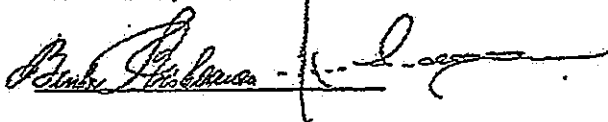
6. Håndtering / løsning af lokale uenigheder

Der forholdes jævnt før fællesaftalen.

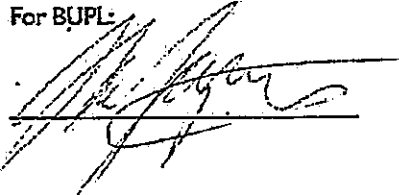
7. Ikrafttræden og opsigelse.

Procedureaftalen kan opsiges skriftlig med 3 måneders varsel samt med kortere varsel såfremt parterne er enige herom. Såfremt procedureaftalen opsiges, skal der optages forhandlinger forud for aftalens udløb. En opsagt procedureaftale har virkning til forhandlingerne om en ny procedureaftale er afsluttet.

For Varde Kommune:

202/112-09


For BUPL:



For Socialpædagogerne:



For FOA:


FAGARBEJDE

Postboks 150, Ndr. Boulevard 78, 6800 Varde
Telf. 75 21 01 00 - Fax 75 22 52 03

FOA: (forhåndsftaler forhandles af FOA, Varde afd.)

Overenskomstområde/ Medarbejdergruppe	Forhandlingsberettiget - Arbejdsgiverside	Forhandlingsberettiget - Lønmodtagerside
Dagplejeledere	Dagtilbudschefen	FOA, afdelingen
Dagpleje – stedfortrædere m.v.	Virksomhedslederen	FOA, afdelingen
Dagplejeassistenter	Virksomhedslederen	FOA, afdelingen
Dagplejere	Virksomhedslederen	FOA, TR
Pædagogmedhjælpere	Virksomhedslederen	FOA, TR

BUPL: (forhåndsftaler forhandles af BUPL, afdelingen)

Dagtilbudsledere	Dagtilbudschefen	BUPL, afdelingen
SFO-ledere	Virksomhedslederen	BUPL, afdelingen
Teamledere	Virksomhedslederen	BUPL, afdelingen
Souschefer/stedfortrædere/afd.	Virksomhedslederen	BUPL, afdelingen/TR
Pædagoger	Virksomhedslederen	BUPL, TR

Socialpædagogerne: (forhåndsftale forhandles af Socialpædagogerne, Kredsen)

Forstander/centerleder/virk- somhedsleder	Direktøren	Socialpædagogerne, Kredsen
Teamledere	Virksomhedslederen	Socialpædagogerne, TR
Souschef/afd.ledere m.v.	Virksomhedslederen	Socialpædagogerne, TR
Konsulenter	Virksomhedslederen	Socialpædagogerne, Kredsen/TR
Assistenten/hjemmevejledere	Virksomhedslederen	Socialpædagogerne, TR
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	Virksomhedslederen	Socialpædagogerne, TR

PFF: (forebyggende/dagbehandlende område) (Forhåndsftaler forhandles af PFF, afdelingen)

Lederstillinger	Direktøren	PFF, Lokalt
Basisstillinger	Virksomhedslederen	PFF, TR